

Drieluik Technische acceptatie



Kennissessie
RADi- AOV

18-03-2024

Agenda

1. Doelstellingen van deze sessie

2. DGA

korte pauze

3. Start ups / verzekerbbaar belang bij (nog) geen winst

4. Sluimerdekking, terugkeerregeling & buitenland

Broodjes & borrel

Doelstellingen

- Opfrissen + jurisprudentie, kennis en ervaringen delen
- Wat vraagt of wil de klant, wat is het probleem?
- Wat bieden verzekeraars wel of niet aan?
- Wat zijn de risico's en gaten?
- Hoe ver gaat de zorgplicht (en wiens zorgplicht)?
- Hoe lossen we de gaten op?

De DGA

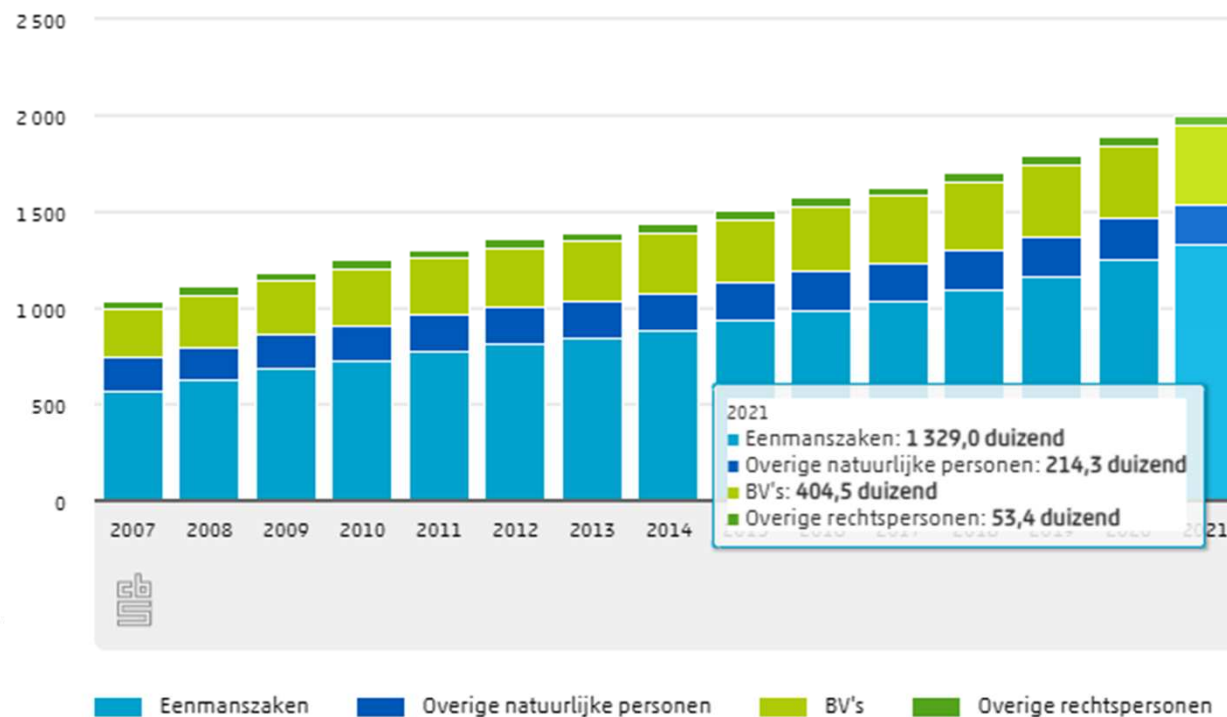
Al jaren toename aantal BV's

Verdere toename verwacht door:

- Lagere kosten op- en inrichten
- Minder administratieve lasten kleine BV
- Afbouw IB voordelen (*omslagpunt winst lager*)
- Oppotten
- Deelnemingsvrijstelling
- Verplichte AOV?
- Wetgeving & handhaving zelfstandigheidscriteria?

Aantal bedrijven, 3^e kwartalen

x 1 000



Definitie DGA

Uit Wikipedia, de vrije encyclopedie:

In Nederland is een directeur-groootaandeelhouder (DGA) iemand die werkt bij een besloten vennootschap (bv) of naamloze vennootschap (nv) in een binnen de vennootschap relatief hoge (vaak de hoogste) bestuurlijke functie, en een groot deel van de aandelen bezit in het bedrijf. De term zegt niets over de absolute hoogte van de functie, of de absolute omvang van het bezit, want het kan om een kleine vennootschap gaan.

- **WERK** (direct: in dienst van werkmij of indirect via managementfee / in dienst van eigen holding)
- **BESTUURLIJKE FUNCTIE** (statutair directeur)
- **GROOT DEEL VAN DE AANDELEN** (in de werkmij, direct of indirect)

DGA volgens wetgeving (1)

Wet op de loonbelasting (artikel 12a, *gebruikelijk loonregeling*):
de werknemer die arbeid verricht ten behoeve van een lichaam waarin hij of zijn partner een **aanmerkelijk belang** (=5% of meer van de aandelen) heeft

Pensioenwet (artikel 1, definities)
persoonlijk houder van aandelen welke ten minste **een tiende deel** van het geplaatste kapitaal van de vennootschap van de werkgever vertegenwoordigen en waaraan **stemrecht** in de algemene vergadering is verbonden

DGA volgens wetgeving (2)

Werkloosheidswet en Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen

art 6 Werkloosheidswet:

1. Als dienstbetrekking wordt niet beschouwd de arbeidsverhouding van een persoon:

d. die directeur-groootaandeelhouder is



REGELING AANWIJZING DGA 2016

Regeling aanwijzing DGA 2016

Bestuurder en één (of meer) van volgende criteria:

- Meerderheid stemgerechtigde aandelen met partner of familie
- Kan eigen ontslag tegenhouden (maar: **art 2:244 BW!**)
- Gelijkwaardige verdeling aandelen (*som afwijking van gemiddelde $\leq 10\%$*)

Bij niet voldoen:

- verplicht sociaal verzekerd voor WW en WIA, **maar niet voor ZW**
- Afdracht door **werkmij**
- ook bij managementfee, over (*toe te rekenen**) salaris in holding

“Hybride DGA”

Case

Commercieel directeur, mede-eigenaar van 2e bedrijven.

Verloont zichzelf in personal holding.

Bij 1 bedrijf minderheidsbelang en kan eigen ontslag niet tegenhouden

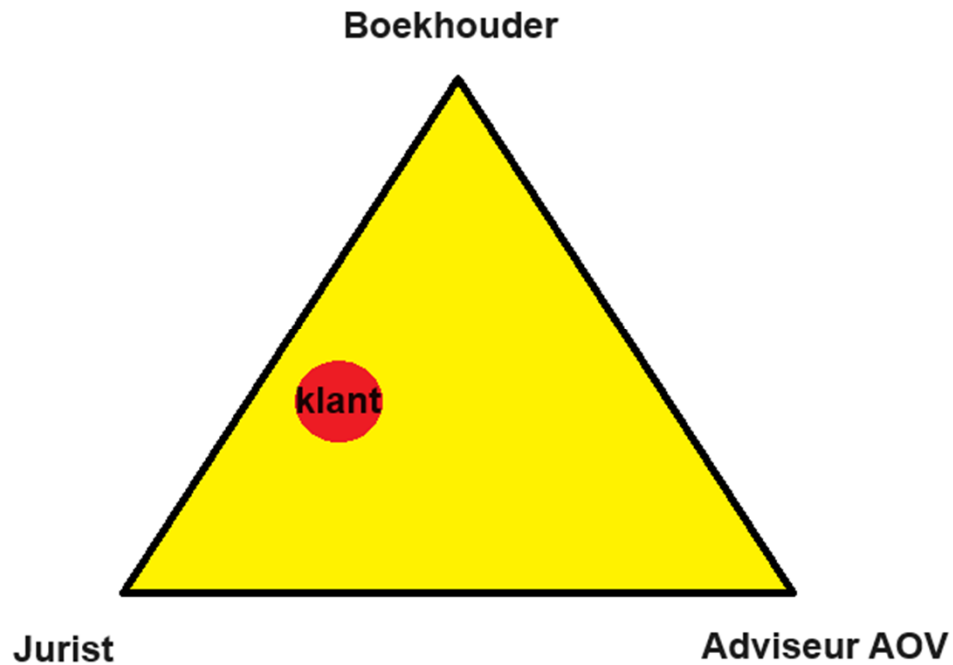
Wil AOV obv 80% van zijn salaris.

Aandeel managementfee beide bedrijven is 50-50.

Wat is nu eigenlijk het probleem?

1. Onbekendheid verplichte sociale verzekering
2. Verschillen van inzicht over toepassing Regeling aanwijzing DGA
3. Geen of afname passende (aanvullende) dekkingsmogelijkheden
4. Risico op afwijzing/terugvordering (lopende) schade
5. Kan ook tussentijds ontstaan!
6. Zorgplicht en aansprakelijkheid adviseur?

1. Onbekendheid verplichte sociale verzekering



- Geen of verkeerd advies bij oprichten/inrichten BV's
- Geen duidelijke aandeelhouders- en/of management-overeenkomsten
- Bepalingen strijdig met art 2:244 BW
- Ongewenst
- Soms juist wél gewenst (**knutselconstructies**)
- Inkomensadviseur wordt (te) laat ingeschakeld
- Inkomensadviseur krijgt minder vertrouwen dan boekhouder
- Boekhouder wordt niet graag tegengesproken / gecorrigeerd (Ego?)

“Knutzelconstructies”

Case 1:

Werknemer in dienst van hoveniersbedrijf, rechtsvorm BV
2 jaar ziek, verzuimverzekering keert uit. Bij aanvang WIA gaat het mis.

Case 2:

Mede-eigenaar familiebedrijf. Privaat niet verzekeraar, te laat voor
vrijwillige WIA. Aandelenbelang wordt verlaagd <10% en treedt af als
bestuurder, verplicht sociaal verzekerd en deelname WGA gaat en WIA
Excedent verzekering werkgever.

2. Verschillen van inzicht over toepassing Regeling aanwijzing DGA

“Om Regeling aanwijzing DGA toe te passen moet er wel sprake zijn van een dienstverband”

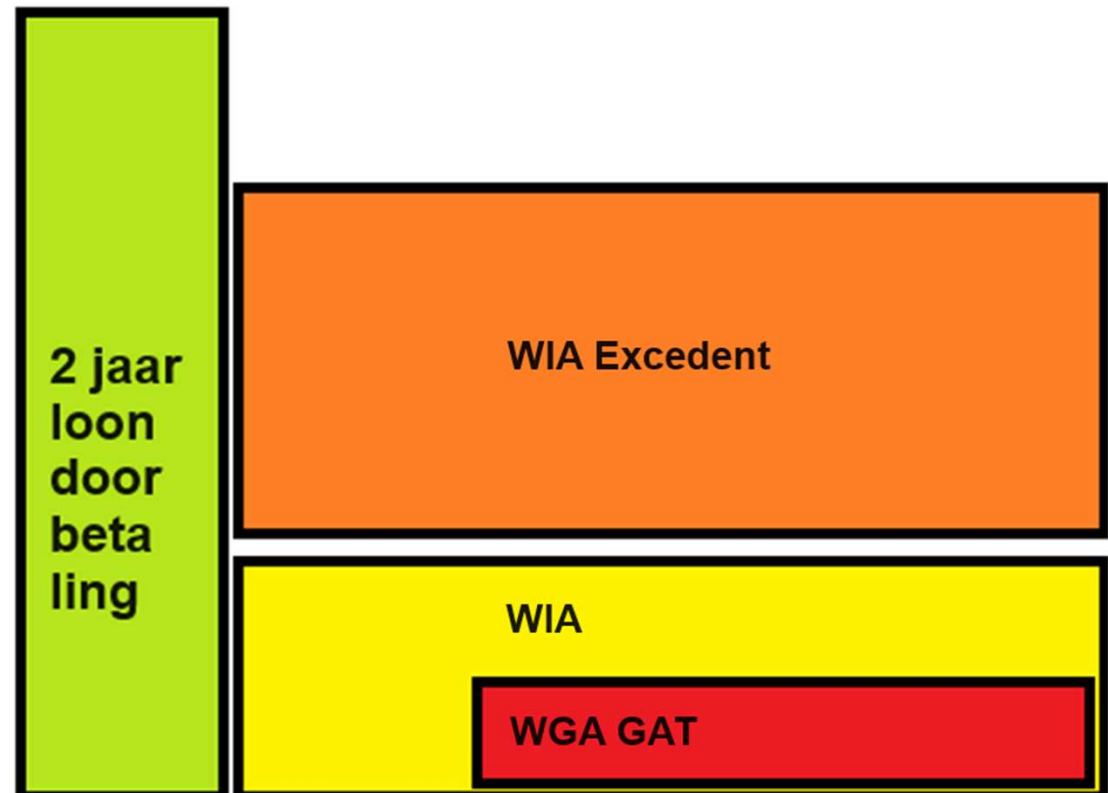
- Loon
- Persoonlijke arbeid
- Gezag

Zonder (intentie tot) dienstverband géén Verzekeringsplicht -> procederen (tot Hoge Raad) -> **Hoe ga je hier als verzekeraar/adviseur mee om?**

3. Geen of afname passende (aanvullende) dekkingmogelijkheden

Voorheen:

- Aegon AOV
- Reaal Unim AOV
- Movir Vaste lastendekking en loondienst AOV
- ASR Verzuimverzekering en WIA Excedent (Uniforce)
- ASR AOV met Uniforce clausule



DGA op de verzuimverzekering?

Beperkt mogelijk

- Alleen indien verplicht sociaal verzekerd
- Alleen bij dienstverband met de werkmij
- Soms niet voor DGA alleen, alleen met personeel dus!

Let op:

- “Frontverandering” werknemers met belang 5% of meer én in dienst eigen personal holding -> loondoorbetalingsplicht!
- Niet verplicht sociaal verzekerde DGA's in werkmij (WBSO)

4. Risico op afwijzing/terugvordering (lopende) schade

Case: rechtbank Rotterdam en het gerechtshof 's-Gravenhage

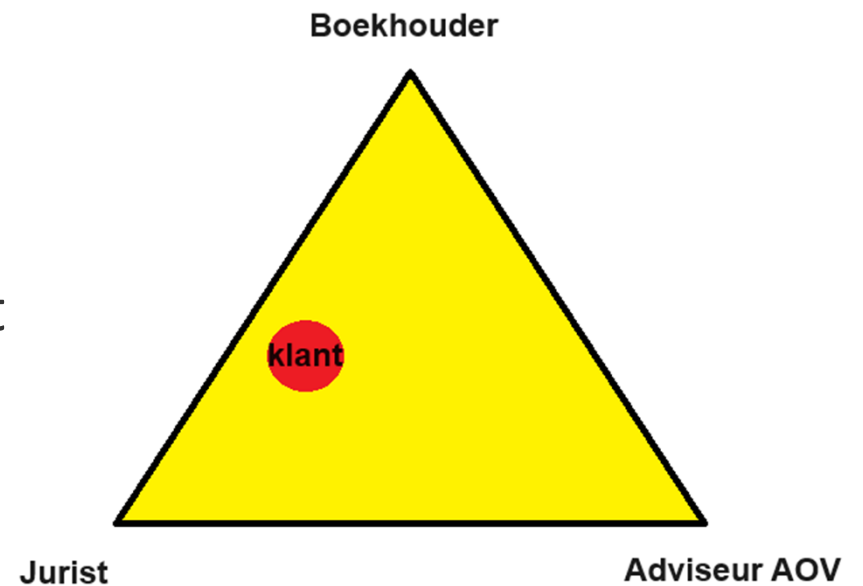
- In 2010 is de vrouw een overeenkomst (gelabeld 'arbeidsovereenkomst DGA') aangegaan met tandartspraktijk X, waarvan zij 50 procent van de aandelen ging houden. De overeenkomst vermeldt dat de vrouw bij besluit van de algemene vergadering van aandeelhouders is benoemd tot statutair directeur van tandartspraktijk X. Zij ontving hiervoor ook salaris. De vrouw heeft zich in 2011 ziek gemeld en bij Achmea aanspraak gemaakt op een AOV-uitkering.

5. Kan ook tussentijds ontstaan

- Uittreding/toetreding aandeelhouders
- Wijzigingen aandelenbelangen & bestuurlijke bevoegdheden
- Externe financiering
- Wijziging vennootschappelijke structuur

6. Zorgplicht en aansprakelijkheid adviseur?

1. Wie is waarvoor verantwoordelijk?
2. Onderhoud
3. Afstemming met boekhouder en jurist



Oplossingen?

Adviseurs

- Duidelijkheid wel of niet verplicht sociaal verzekerd
- Eerder afstemmen boekhouder en jurist
- Meenemen in advies én onderhoud
- Valt dit onder dekking BAV?
- ?

Verzekeraars

- Weer / meer aanbieden reguliere AOV met WIA clausule
- Geen verzwijgen maar verrekenen
- ?

Schenkkringen

- Dekking ook voor verplicht sociaal verzekerde DGA?
- ?

Pauze...

Start-Up



Ben je directeur-bestuurder? ^

Dan kun je maximaal 80% verzekeren van je gemiddelde inkomen in de afgelopen 3 jaar in je vennootschap.

Wat is winst uit onderneming? ^

Winst uit onderneming is de belastbare winst uit onderneming voordat:

- De ondernemersaftrek is toegepast.
- De mkb-winstvrijstelling is toegepast.
- Een toevoeging aan de oudedagsreserve is gedaan.

We tellen incidentele baten en lasten bij de belastbare winst niet mee. Je boekhouder of accountant kan je hier meer over vertellen.

Start-Up

Case 1

Onderneming in foodtechnologie, gefinancierd door WUR en VC.

3 DGA's met ieder $1/6$ aandelen & 50% WUR/VC. DGA's hebben letteraandelen, kunnen zelf beslissen over ontslag. Alle DGA's ontvangen gebruikelijke DGA salaris in werkmij ivm WBSO.

Eerste jaar is onderzoeksfase, nog niet operationeel. Exploitatiebegroting laat break even zien in jaar 3, winst in jaar 4.

Scale-Up

Case 2

Onderneming in portfoliomanagement voor opleidingen.

1 ondernemer al jaren als zelfstandige actief, heeft sommenverzekering. Heeft dit bedrijf later gestart, zelfde werkzaamheden.

Bedrijf draait 3 jaar verlies door flinke investeringen in nieuwe markt, wel zicht op (weer) positieve exploitatie over 2 jaar.

Versterking met nieuwe compagnon, wil AOV bij zelfde verzekeraar.

Wat is nu eigenlijk het probleem?

1. Sterke verschillen in beleid
2. Niet altijd heldere voorwaarden
3. Definitie inkomen
4. Hoe verzekeraar belang vast te stellen?
5. Kan dus ook tussentijds ontstaan!
6. Zorgplicht en aansprakelijkheid adviseur?

Hoe lossen we dit op?

Sluimerdekking, terugkeerregeling & buitenland

- Hybride ondernemerschap **neemt toe**
- Tijdelijke opdracht in loondienst
- Sabbatical of opleidingspauze
- Ook tijdelijke verlagingen / **deeltijd** in loondienst



Voorwaarden sluimerdekking

	Allianz Summum	a.s.r. (flex)AOV	Avero AO volgend	Goudse Ondernemers AOV	Klaverblad Royaal Plus AOV	Movir Momentum Sommen	TAF InkomenZeker incl Psyche (Quantum Leben)
Sluimerdekking							
aantal maanden	max 12 maanden na toestemming	niet mogelijk bij loondienst max 12 maanden na toestemming	alleen bij loondienst max 12 maanden na toestemming	max 1,5 jaar na toestemming	max 12 maanden na toestemming	max 12 maanden na toestemming	max 12 maanden na toestemming, min 3 jaar na ingangsdatum verzekering of eerdere sluimerdekking
redenen sluimerdekking	tijdens staken werkzaamheden (anders dan AO) of bedrijfseconomische redenen	tijdens staken werkzaamheden anders dan AO	tijdens staken werkzaamheden anders dan AO	tijdens staken werkzaamheden anders dan AO	tijdens staken werkzaamheden (anders dan door AO), bedrijfseconomische redenen of vertrek naar buitenland lander dan 3 maanden ook sabbatical	tijdens staken werkzaamheden door volgen dagopleiding, sabbatical of stoppen huidige onderneming en opstarten nieuwe onderneming	
ontstaan/toename AO tijdens sluimerdekking	niet gedekt	niet gedekt, wel recht op hulp door maatschappij gekozen AD-er bij re-integratie	niet gedekt	niet gedekt	niet gedekt	gedekt, wachttijd start dag na voorafgesproken laatste dag sluimerdekking alleen bij de uitgebreide variant tegen 40%	niet gedekt
premie tijdens sluimeren	10% van de premie tijdens sluimerdekking	8% van de premie tijdens sluimeren	8% van de premie tijdens sluimeren	8% van de premie tijdens sluimeren	15% van de premie tijdens sluimeren	15% van de premie tijdens sluimeren geen dekking	10% van premie tijdens sluimerdekking

Praktijkvoorbeeld

Case 15-03-2024(!)

Zelfstandig ondernemer, UX designer. Werkt als zelfstandige op lange opdrachten bij grote opdrachtgevers.

In december 2023 opdracht aangenomen bij bedrijf dat opdrachten alleen nog in loondienst wil laten uitvoeren

Sinds 2020 AOV dekking, zuivere sommendekking

Dekking per 01-12-2024 tot 01-05-2024 laten sluismeren ivm tijdelijke loondienst

15-03-2024 contact met verzekeraar dat loondienststopdracht niet wordt verlengd, verzoek herstel dekking 01-05-2024

Verzekeraar geeft aan

- Is pas mogelijk zodra je weer een opdracht hebt, anders (nog) geen verzekeraar belang
- In tussentijd verzekeren via vrijwillige verzekering UWV

Voorwaarden terugkeerregeling

	Allianz Summum	a.s.r. (flex)AOV	Avero AO volgend	Goudse Ondernemers AOV	Klaverblad Royaal Plus AOV	Movir Momentum Sommen	TAF InkomenZeker incl Psyche (Quantum Leben)
terugkeer regeling							
voorwaarden		alleen uit loondienst	loon dienst of sabbatical (speciale regeling)	loondienst of sabbatical	loondienst of sabbatical	loondienst, langdurig buitenland	loondienst, sabbatical, langere tijd buitenland, geen inkomen anders dan AO
termijn	binnen 1 jaar na stopzetting oude polis	binnen 1 jaar na stopzetting oude polis	binnen 1 jaar na stopzetting oude polis	max 1,5 jaar	binnen 1 jaar na stopzetting oude polis	binnen 1 jaar na stopzetting oude polis	binnen 1 jaar na stopzetting oude polis
gezondheidwaarborgen	geen	geen	geen	geen	geen	geen	geen
nieuwe polis	alleen zelfde beroep en dekking	alleen zelfde beroep en dekking	alleen zelfde beroep en dekking		alleen zelfde beroep en dekking	alleen zelfde beroep en dekking	alleen zelfde beroep en dekking
kenmerken nieuwe polis	gelijk aan oude polis met gelijke tarief stelling	gelijk aan oude polis maar wel met nieuwste tarief	gelijk aan oude polis met gelijke tarief stelling	gelijk aan oude polis met gelijke tarief stelling	gelijk aan oude polis met gelijke tarief stelling	gelijk aan oude polis met gelijke tarief stelling	gelijk aan oude polis met gelijke tarief stelling

Voorwaarden buitenlanddekking

	Allianz Summum	a.s.r. (flex)AOV	Avero AO volgend	Goudse Ondernemers AOV	Klaverblad Royaal Plus AOV	Movir Momentum Sommen	TAF InkomenZeker incl Psyche (Quantum Leben)
buitenland dekking							
max. duur zonder toestemming bij geen arbeidsongeschiktheid	2 maanden indien voor wonen, werken, vakantie of sabbatical	6 maanden, daarna beëindiging	3 maanden	2 maanden indien voor wonen, werken, vakantie of sabbatical	3 maanden, na toestemming	6 maanden	2 maanden
max. duur zonder toestemming bij arbeidsongeschiktheid	2 maanden indien voor wonen, werken, vakantie of sabbatical	2 maanden	in overleg	2 maanden indien voor wonen, werken, vakantie of sabbatical	3 maanden, na toestemming	alleen na toestemming	2 maanden

Opmerkingen & vragen:

- Movir buitenlanddekking tegen toeslag
- Goudse biedt Expatdekking
- Verlenging in overleg tot max 6-12 maanden vaak (maar niet altijd) mogelijk
- Waar en hoe wordt evt. schade vastgesteld?

Wat is nu eigenlijk het probleem?

1. Sterke verschillen in beleid
2. Niet altijd heldere voorwaarden
3. Wisselende en foute antwoorden bij rechtstreeks contact verzekeraar
4. Sluimeren, terugkeerregeling en buitenland = **ADVIES**-gevoelig!
5. Wel of geen validiteitsverklaring? (**géén** gezondheidswaarborgen in Rolls klopt zelden of nooit!)

Hoe lossen we dit op?

Vragen?

Dank voor jullie aandacht!